**РЕФЕРАТ**

на тему:

**«Опрос как метод социологического исследования труда и персонала»**

**Оглавление**

|  |  |
| --- | --- |
| Введение | 3 |
| 1. Понятие опроса, его особенности | 4 |
| 2. Виды опроса | 4 |
| 3. Опрос в целях исследования труда и персонала | 5 |
| Заключение | 7 |
| Список литературы | 8 |

**Введение**

В каждой науке есть метод познания, и социология – не исключаение. Социологическое исследования возникло в конце 19 века и было обсусловлено потребностью практики.

Данный метод обеспечивает решение задач, которые ставятся перед социологами нашим обществом, поскольку социологическое исследование позволяет изучить мнение и установки людей, лучше понять социальные институты и процессы, происходящие в обществе.

К достоинствам данного метода познания можно отнести многообразие «частных» методов, которые возможно эффективно использовать в других, далеких от социологии, областях.

В данном реферате рассматривается такой метод социологического исследования, как опрос, который в частности применяется в трудовой сфере.

1. **Понятие опроса, его особенности**

Опрос представляет из себя психологический вербально-коммуникативный метод. Его суть заключается во взаимодействии между интервьюером и опрашиваемым при помощи получения от субъекта ответов на заранее сформулированные вопросы. То есть опрос представляет собой общение интервьюера и респондента, в котором главный инструмент – заранее сформулированный вопрос.

Опрос является самым часто встречающимся методом получения информации, поскольку в процессе опроса респондентам задаются специальные вопросы. Ответы, которые дают респонденты, позволяют исследователю получить необходимые сведения в зависимости от задач исследования.

Одна из особенностей данного метода является его массовость, поскольку в большинстве случаев для исследования необходимо получить сведения о группе людей.

При выборе вида опроса основываются на целях исследования, возможностях его реализации и требованиях к достоверности получаемой информации..

1. **Виды опроса**

Существует две разновидности опроса – анкетирование и интервью. Первая предполагает под собой вопросно-ответную форма организации текста, изложенного на бумаге либо на электронном носителе. Интервью представляет собой беседу, которая проводится по заранее сформулированному плану. Интервью предполагает непосредственный контакт между тем, кто берет интервью (интервьюер) и тем, кто его дает (респондент, интервьюируемый).

У каждого вида опроса есть множество подвидов. Они классифицируются по: 1) по числу опрашиваемых; 2) по месту проведения

Кроме того, виды опросов можно классифицировать по другим критериям, а именно: а) количественные и качественные ; б) письменные и устные; в) очные и заочные; и т.п..

Обстоятельством, объединяющим все виды опроса, является вопросник – соответствующая исследовательскому замыслу и логически выстроенная система вопросов, которые адресованны респонденту, а также предлагаемых к ним вариантов ответа. Вопросник – более широкий термин, чем анкета, поскольку он применик как к интервью, так и анкетированию.

Групповой анкетный опрос широко применяется по месту работы и учебы. Анкеты раздаются для заполнения в аудитории, куда приглашаются включенные в выборку респонденты. При этом респонденты могут проконсультироваться по технике заполнения, выяснить трудные и неясные места, а анкетер, собирая вопросники, может проконтролировать качество заполнения.

Групповое анкетирование требует соблюдения некоторых специальных условий, обеспечивающих психологический комфорт ситуации опроса и повышающих качество ответов. Помещение, где проводится опрос, должно быть психологически нейтральным (комната отдыха), свободным от мешающих факторов (телефонные звонки, посторонние разговоры, музыка, телепередачи, присутствие посторонних людей и т.п.). Опрашиваемые обеспечиваются условиями для заполнения анкет: сидеть достаточно удаленно друг от друга, чтобы не было ощущения, что рядом сидящие «заглядывают через плечо»; иметь возможность сосредоточиться и обдумать свои ответы индивидуально, не советуясь, не комментируя ситуацию, вопросы и возможные варианты ответов. Конфиденциальность ответов должна обеспечиваться неукоснительно.

В отечественной социологии самым популярным является индивидуальный анкетный опрос. Им пользуются приблизительно в 75—80% случаев.

1. **Опрос в целях исследования труда и персонала**

Руковoдству любой компании периодически необходимо получать информацию об отношении работников к условиям труда, об их оценке корпоративной политики предприятия. Эта информация является ключевой для развития системы мотивации и принятия эффективных управленческих решений. В целях получения такой информации придумали методы обратной связи с сотрудниками. Самым популярым методом является опросное анкетирование, которое, как было сказано выше, является частным методом социологического исследования.

В целях получения количественной первичной информации руководству необходимо создать анкеты для записи результатов. Анкета должна перевести информационные потребности в понятные вопросы, на которые респондент захочет ответить. Хорошая анкета мотивирует опрашиваемых людей к правдивым ответам и завершению её заполнения.

Опрос работников труда позволяет охарактеризовать:

* половозрастной, социально-демографический и профессионально-квалификационный состав работников организации;
* состояние здоровья работников;
* мотивационно-психологические установки;
* политику вознаграждения за труд;
* возможность карьерного роста;
* содержание, интенсивность и условия труда;
* социальную политику организации;
* долгосрочность отношений.

**Заключение**

Таким образом, опрос является одним из основных методов получения информации в экономике и исследованиях. Опрос ставит перед респондентами прямые вопросы, которые позволяют получить достоверные ответы, помогающие в анализе различных ситуаций.

В трудовой сфере опрос также играет важную роль. Он позволяет вычленять реальную информацию об удовлетворенности работой, о мотивации рабочих и т.п., что позволяет руководящему составу принимать эффективные меры. С другой стороны, уточняя и детализируя какие-то вопросы, можно определить более конкретно возможность профессионального роста для работников определенной категории или уровень развития социальной политики данной организации.

**Список литературы**

1. Волгина Н.А. Экономика труда. М.: Экзамен, 2008. – 736 с.
2. Елин А. Мотивация в системе управления//Служба кадров. – 2006. – №11. – С. 9-11.